

Reflexos nas relações trabalhistas e com o órgão de fiscalização

Em entrevista ao Blog Abrapp em Foco, o consultor jurídico Luiz Fernando Brum analisa os impactos do novo coronavírus para as EFPC, sob a ótica das relações trabalhistas, interação com o órgão de fiscalização, participantes e patrocinadores, além das consequências para os investimentos.

"Estamos vivendo uma situação grave e inédita. Tudo é novidade em todos os sentidos, inclusive nos reflexos jurídicos que essa situação tem gerado", ressalta Brum. Leia os destaques a seguir:

RELAÇÕES TRABALHISTAS

O primeiro impacto é na relação trabalhista da EFPC com o seu corpo de empregados. Sabemos que essa situação de isolamento e restrições acaba mudando a rotina de trabalho da entidade. A [Medida Provisória 927](#), de 22 de março de 2020, já impõe algumas mudanças nessa relação, durante o estado de calamidade pública:

Celebração de acordo individual escrito - O empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Férias, feriados, banco de horas e compensações - Desde que observadas as exigências daquela MP, o empregador poderá conceder férias coletivas e antecipar as férias dos empregados. Poderá, inclusive, negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito com o empregado. Em relação aos feriados, os empregadores poderão antecipar o aproveitamento daqueles não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais. Os feriados poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas. A compensação de tempo do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Teletrabalho - Home office - A MP reforça, por exemplo, a possibilidade do home office, que já tem previsão legal. No entanto, neste período de calamidade, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos. Para isso, é importante frisar que o empregador deverá fornecer os equipamentos necessários para que o empregado possa realizar seu trabalho.

Corte salarial - Temos acompanhado, pela imprensa, que uma outra iniciativa deve ser lançada pelo Governo em breve – ainda não sabemos se virá na forma de projeto de lei ou Medida Provisória – a possibilidade de corte de salários e jornadas de trabalho e a utilização do seguro desemprego para complementar parte dessa perda salarial. A expectativa é que isso saia nos próximos dias e sabemos que o Congresso está priorizando a aprovação de projetos que tratam da mitigação dos efeitos da pandemia.

Responsabilização do empregador – É importante registrar que vários advogados que atuam na esfera trabalhista e até magistrados já se manifestaram sobre a situação de empresas que obrigarem os empregados a se deslocarem para trabalhar na sede da empresa, quando a recomendação das autoridades de saúde é para que fiquem em casa. Nessa situação, os empregadores poderão ser responsabilizados caso o trabalhador venha a contrair a COVID-19. E aí, segundo os especialistas, poderia ser o caso de aplicação da responsabilidade objetiva, que não depende da demonstração de culpa.

Então, é um alerta para aquelas EFPCs que, por ventura, ainda exigem a presença dos empregados no local de trabalho. No futuro, havendo alguma contaminação desses funcionários, ela pode ser responsabilizada judicialmente. Isso, insisto, são manifestações de magistrados e advogados

especializados na área trabalhista e, obviamente, ainda não temos decisões judiciais a respeito desta questão, até por ser muito recente. Mas é um risco.

RELAÇÃO COM O ÓRGÃO FISCALIZADOR

Um segundo reflexo que observamos está na relação das entidades com o órgão fiscalizador.

Prorrogação de prazos - Todo esse movimento para que se trabalhe remotamente requer uma fase de transição, pois há dificuldades de adaptação operacional, que podem impactar negativamente no cumprimento de prazos para a entrega das obrigações. No dia de hoje foi publicada a Instrução n. 23, em decorrência do pedido da Abrapp, em conjunto com outras entidades, na qual a Previc prorrogou por 30 dias os prazos para a entrega de documentos e informações que venceriam em março e abril. A Câmara de Recursos da Previdência Complementar, por sua vez, adiou a reunião que estava programada para março.

Segurança jurídica - Além dessa questão, a Abrapp apresentou um pacote de propostas para o Conselho Nacional de Previdência Complementar, órgão regulador do sistema, em reunião extraordinária realizada nesta terça-feira (31), que são resultado das sugestões de quem está na ponta, as próprias EFPC. Essas medidas apresentadas, dentre outros objetivos, buscam propiciar uma maior segurança jurídica para os gestores das entidades em relação ao órgão fiscalizador.

[Leia a segunda parte da entrevista](#)

Fonte: Abrapp em Foco, em 01.04.2020